

# Etnická a socio-profesná identita a konflikt (na príklade multietnického priestoru zaoceánskych lodí)

Zuzana Krátka

Ústav etnologie, Filozofická fakulta, Univerzita Karlova v Praze,  
[zuzka@medvecky.net](mailto:zuzka@medvecky.net)

## Ethnical and socio-professional identity and conflict (on the example of multi-ethnic space of cruise ships)

**Abstract**—In my doctoral thesis I analyse way of life of crew members sharing the multiethnic territory of cruise ships. I tended to investigate this theme after I had experienced an extraordinary cooperation of people from all around the world on cruise ships. My goal is to sum up basic conditions which should be fulfilled in any multiethnic society to ensure that there would not be any conflicts between its habitants. According to my hypothesis there is a need of other than ethnical identity which could unify them on other than ethnical basis. In the territory of cruise ships it is socio-professional identity of 'crew member'. From all factors in which we can observe socio-professional identity of crew members I attend communication and value system.

**Key Words**—ethnical identity, socio-professional identity, social group, adaptation, lingua franca, value system, norm, social sanction, company culture

**T**ENTO príspevok vychádza z dizertačnej práce, kde ďalej spracovávam tému dvojitej identity, ktorej som sa venovala v diplomovej práci obhájenej na Katedre etnológie a kultúrnej antropológie na Filozofickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave. Motiváciou k výskumu tejto témy bol silný dojem, ktorý vo mne zanechal pobyt v multietnickom prostredí zaoceánskych lodí, kde pracujú ľudia piatich rôznych náboženských systémov a vyše 50-tich národností. Napriek rôznemu pôvodu a kultúre, ktorá ich formovala, zdieľajú členovia posádok zaoceánskych lodí spoločne nevelký priestor bez konfliktov.

Cieľom mojej dizertačnej práce, na ktorej pracujem ako doktorandka Ústavu etnológie na Filozofickej fakulte Univerzity Karlovy v Prahe, je preto vytvoriť zoznam podmienok, ktorých splnenie zabezpečí v multikultúrnom priestore bezkonfliktné spolužitie jeho obyvateľov.

K multikultúrnemu prístupu, ktorý sa v konaní každej kultúry snaží nájsť racionalitu, mi pomohol „zhustený popis“, ktorý zaviedol Gilbert Ryle v roku 1949 a preslávil Clifford Geertz v eseji „*Zhuštný popis*“ v roku 1973.<sup>1</sup> Preto sa v práci sústredím na vysvetlenie intencionálneho jednanie spoločenstva zamestnancov zaoceánskych

lodí, teda na dôvody, prečo jednajúci robia to, čo robia. Z druhov kauzálnych vysvetlení, ktoré sa sústreďujú na dôsledky, sa v práci riadim predovšetkým tými z nich, ktoré majú funkcionálnu povahu. Určité formy sociálnych vzťahov (napríklad etnická podskupina, profesná podskupina) alebo kultúrne produkty (napríklad určité myšlienky, symbol, zvyky) sa tu vysvetľujú poukazovaním na to, ako prispievajú k blahu spoločnosti, ktorých sú súčasťou, a teda ako prispievajú k svojmu vlastnému trvaniu.

Pri výskume identít ma inšpirovala práca Zuzany Kusej, ktorá ako metodologický rámec výskumu identít volí prístup, pri ktorom vychádza zo základnej tézy, že identita je súčasťou a zároveň výsledkom sociálnej praxe, a preto je nutné ju vysvetliť ako praktický proces. Za vlastné som prijala aj jej poňatie identity ako formy racionálnej adaptácie na podmienky sociálneho života, ktorého súčasťou je predpoklad, že udržiavanie a vytváranie identity je výsledkom interakčnej reality. (Marušiak a Ferancová 2005)<sup>2</sup>

Teória, ktorá dominuje v časti práce o socio-profesnej skupine, je antroposociologická teória v rámci konceptu R. F. Balesa (Bales 1970).<sup>3</sup> Ten vychádza pri výskume profesných (a iných malých) skupín z názoru, že pokiaľ činnosť určitej skupiny smeruje k dosiahnutiu spoločného cieľa, dá sa predpokladať, že chovanie členov tejto skupiny bude vykazovať určité spoločné charakteristiky.

Výskum som uskutočnila v troch časových etapách – od 12/2003 do 10/2004, 12/2004 do 03/2005 a 07/2005 do 09/2005 na troch výletných lodiach firmy *Carnival cruise lines* (ďalej len CCL).<sup>4</sup> V tomto období som na lodi pracovala ako čašníčka. Bola som teda členkou multietnickej posádky, s počtom členov posádky podľa veľkosti lodí od

<sup>2</sup>MARUŠIAK, J. a M. FERANCOVÁ 2005. *Teoretické prístupy k identitám a ich praktické aplikácie* (zborník zo seminára). Bratislava

<sup>3</sup>BALES, R. F. 1970. *Personality and interpersonal behavior*. New York

<sup>4</sup>Firma CCL je na trhu od roku 1973 a jej meno je odvodené od anglického slova „carnival“ („karneval, festival, hody“), pretože toto slovo najlepšie vystihuje túžbu firmy byť festivalovým ostrovom na mori.

<sup>1</sup>GEERTZ, C. 2005. *Interpretace kultur*. Praha

900 do 1400 osôb.<sup>5</sup> Pretože som bola ako člen posádky súčasťou komunikácie medzi zamestnancami lode a mala som možnosť všetko nie len pozorovať ale aj „na vlastnej koži pocítiť“, mojou ťažiskovou metódou bolo priame pozorovanie. Viedla som si denník a každú zaujímavú situáciu som si s presnou transkripciou výpovedí ako aj kontextu zapisovala na objednávkový blok, ktorý som mala ako čašníčka neustále pri sebe. Významnú časť materiálu som získala metódou interview.

Každý člen posádky sa musí po príchode na loď začleniť do kolektívu, zoznámiť sa s novým prostredím a kultúrou, ktorá je pre prostredie lode charakteristická. Zároveň sa nevzdáva vlastnej etnickej kultúry. Ústupok, ktorý musí každý na loď prichádzajúci člen posádky spraviť voči svojej pôvodnej etnickej identite je, že jej vyhradí konkrétny čas, priestor, jazyk a spoločenstvo, v ktorom sa jej bude venovať a určitým spôsobom ju zosúlaď s novou – všetkým členom posádky spoločnou – identitou.

Vzniku jednotnej identity môžu brániť predsudky, ktoré voči sebe navzájom cítia tí, ktorí ňou majú byť zjednotení. Platí, že čím menšiu moc majú medzi členmi posádky (na etnicite založené) predsudky, tým je aj možnosť, že sa členovia posádky zjednotia pod vplyvom spoločnej (transkultúrnej) identity, väčšia.

Podľa hypotézy kontaktu (*contact hypothesis*), formulovanej G.W.Allportom (Allport 1955) platí, že predsudky môžu byť oslabené, ak pre etnicky odlišné skupiny ľudí platia nasledujúce podmienky:

- skupiny musia mať približne zhodný status – čašníci majú podobný príjem aj štýl života,
- skupiny musia kooperovať pre spoločný cieľ – čašníci neustále kooperujú – sú k tomu vedení pravidlami aj okolnosťami,
- kontakt medzi nimi musí byť dobrovoľný – čašníci sa stretávajú dobrovoľne aj vo voľnom čase,
- kontakt musí byť nadriadenou inštitúciou podporovaný – sféra voľného času je do veľkej miery organizovaná manažmentom, ktorý sa snaží pôsobiť na všetkých svojich zamestnancov integračne - napríklad organizovaním osláv multietnického charakteru: *Festival night of nations*, *Party of the nations*.

Kolektívna identita je koncept, ku ktorému dochádza v konkrétnej forme, napr. ako etnicky, profesne alebo inak definovanej solidarite. Podľa Assmana je kolektívna identita „... silná alebo slabá podľa toho, nakoľko žije ve vedomí členov skupiny a nakoľko dokáže motivovať jejich myšlienky a jednania“ (Assman 2001: 122)<sup>6</sup> Ku vzniku a spoločenskému ukotveniu určitej skupinovej identity prispievajú najrôznejšie zhody v oblasti sociálneho života

<sup>5</sup>Termín „crew“ („posádka“) je možné chápať dvomi spôsobmi. V prvom význame zastrešuje všetkých zamestnancov lode. V druhom význame označuje len určitú (počtom väčšinou) časť zamestnancov lode – konkrétne čašníkov, barmanov, kuchárov, umývačov riadu, upratovačov a smetiarov. Ďalšími skupinami pracujúcimi na lodiach sú: staff, petty officers, officers a VIPs. Ja používam termín „crew“ („posádka“) len v zmysle celej posádky lode.

<sup>6</sup>ASSMAN, A. 2001. *Kultura a paměť. Písmo, vzpomínka a politická identita v rozvinutých kulturách starověku*. Praha.

(kultúrne, ideologické, náboženské, hospodárske), ktoré sú jednotlivcami zdieľané a označované za „vlastné“. Z tohto dôvodu sa identifikačnými symbolmi stávajú najčastejšie elementy tzv. každodennej kultúry všedného dňa. Tie majú na lodiach CCL veľkú silu z hľadiska nevyhnutnosti ich dodržiavania a z hľadiska ich špecifickosti.

Firma CCL rozvíja vlastné originálne a nezameniteľné predstavy, hodnotové systémy a vzory jednania, ktoré sa prejavujú v zhodnom či aspoň obdobnom jednaní jednotlivcov vo vnútri podniku aj smerom voči jeho vonkajšiemu okoliu. Podnikové riadiace metódy firmy CCL a ich konkrétne používanie je veľmi silne ovplyvnené národnou kultúrou. Dôvodom, prečo je nevyhnutné pristupovať k zamestnancom zohľadňujúc ich kultúru, etnický pôvod a náboženstvo, je riziko negociačného chovania. Konfliktom medzi členmi posádky rôznej národnosti možno zabrániť, ak sú v komunikácii a riadení zamestnancov rešpektované ich kultúrne odlišnosti. Manažment firmy CCL veľmi správne pochopil, že „vykorenení“ zamestnanci musia byť hneď po príchode na loď hlboko vsadení do prostredia, práce a sociálnych vzťahov, ktoré sú najintenzívnejšie práve v pracovnom procese tak, aby im ostal priestor pre vlastnú kultúrnu identitu, čím sa urýchljuje ich adaptácia v novom prostredí spolu s pracovným výkonom.

K aktívnemu prežívaniu zvykov etnického či náboženského pôvodu nie je vo verejnej sfére priestor. Preto sa aktívnemu vyznávaniu viery a akýmkoľvek iným s etnicitou spojeným zvyklostiam členovia posádky venujú len v súkromí svojej kabíny alebo na pobreží. Demonštrovanie etnických špecifik nepôsobí na lodi dezintegračne, pretože sú súčasťou zážitku všetkých členov posádky. Firma CCL organizuje pre svojich zamestnancov oslavy ich „zaujímavej rôznorodosti“. Večierky s názvom „Party of the nations“ či „Festival night of nations“, sú prehliadkou folklóru a národnej hrdosti. Po predstavení zloženom z čísel naštudovaných členmi posádky rôzneho kultúrneho pôvodu, ktorému tleskajú všetci zamestnanci CCL z hľadiska, nasleduje večierok s etnicky rôznorodou hudbou a s etnicky špecifickými jedlami, ktoré môžu zo surovín firmy CCL pripraviť jej zamestnanci vo voľnom čase v lodnej kuchyni. Nie je zriedkavé, že sa členovia posádky na tieto firmou organizované večierky vyberajú oblečení do dresu národného tímu, do kroja alebo do odevu s náboženskou symbolikou. Je to jeden z priestorov, ktoré firma venuje etnickej identite a spôsob akým to robí vedie k tomu, že rôzny etnický pôvod členov posádky nie je vnímaný ako problém, ale ako jedno zo špecifik členov posádky – rôznorodosť, ktorá im je spoločná.

Nová identita, ktorú každý člen posádky pod vplyvom spomínaných okolností prijíma za svoju je socio-profesná identita „člena posádky“. Najsilnejšie sa prejavuje v oblasti komunikácie a hodnotového systému.

Každý jazyk je prameňom informácií o kultúre skupiny ľudí, ktorá ho používa. Jednotlivé jazyky nesú so sebou určité nazeranie na svet – tak ako to vysvetľuje teória jazykového relativizmu. Užívatelia určitého jazyka jednoducho „vidia“ svet, iné národy, etniká a ich kultúru cez prizmu

svojho vlastného jazyka. Preto ľuďom ani zvládnutý cudzí jazyk nemôže dôkladne porozumieť kultúre národa či etnika s ním zviazaného. Takmer všetky etnické špecifiká používania angličtiny ako „lingua franca“ sú členmi posádky na zaoceánskych lodiach vnímané neutrálne alebo kladne. Niekoľko príkladov:

Číňania, Thajčania a Indonézania na lodi sa vyjadrujú nepriamo v snahe skryť svoje city a úsudky (predovšetkým ak sú negatívne). V týchto kultúrach sú prejavy netrepezlivosti, podráždenosti, hnevu, sklamaní a frustrácie voči iným pokladané za hrubé a urážlivé, pretože narúšajú harmóniu sveta. Tento jav je podľa mojich respondentov z iných kultúr vnímaný veľmi pozitívne, inokedy s obdivom hraničiacim so závistlivosťou.

Filipínci vyslovujú „f“ tak, ako my vyslovujeme „p“. Od tohto ich „handicapu“ (za ktorý tento jav predstaviteľia iných národov väčšinou považujú) je odvodený aj etnonym, ktorým ich členovia posádky iného pôvodu nazývajú – „*Pilipinos*“. Pretože toto označenie nemá negatívny význam, používajú ho aj samotní Filipínci. Skomoleniny, ktoré Filipínci vyslovujú, vnímajú členovia posádky pozitívne ako súčasť „námornického humoru“.

Výskumy antropológov dokazujú silnú kultúrnu determinovanosť haptiky. Napríklad v Thajsku je priemerná vzdialenosť medzi verbálne komunikujúcimi až 100 cm, zatiaľ čo v USA 40 cm a v krajinách Latinskej Ameriky len 30 cm. Na lodi žiadne rozdiely v haptike a teritorialite vyplývajúce z kultúrneho prostredia, z ktorého komunikujúci pochádzajú nie sú. Dôvodom môže byť jednak fyzicky obmedzený priestor (kabíny, chodby a pracovné priestory posádky sú malé), voľnejšia morálka, ale aj fakt, že sa tu každý s každým pozná. Pociť spolupatričnosti, ktorý je tu veľmi silne prežívaný, dáva všetkým členom posádky pociť, že sú si blízki a môžu si dôverovať. Rozdiely medzi vzdialenosťou intímnu, osobnou, spoločenskou a vzdialenosťou na verejnosti nie sú teda na lodi kultúrne determinované. Tak ako je na lodi vzdialenosť medzi komunikujúcimi kolegami kratšia, tak sú aj ich vzájomné dotyky častejšie.

V priestore lode je z výrazu tváre najviac vnímaný úsmev. Podľa výpovedí členov posádky sú najusmievavejší Thajčania a Indonézania. Naopak, najmenej usmievaví sú podľa všetkých Rumuni. Predstavitelia všetkých kultúr vnímajú veľmi úzko súvislosť medzi výrazom tváre a prejavom priateľskosti. Veľmi častý úsmev na tvárach Thajčanov a Indonézanov ich robí v očiach ostatných veľmi milými a voči rozhovoru a priateľstvu otvorenými ľuďmi. Naopak Rumuni sú na základe prevažne strohej a vážnej mimiky pokladaní za necitlivých, pre spoločenstvo posádky príliš rezervovaných a nepriateľsky naladených.

V osvojovaní a užívaní jazyka majú ľudia aktívnu rolu – utvárajú ho, keď ho prispôbujú novým situáciám, rozvíjajú jeho prostriedky a menia jeho povahu, aby vyhovoval ich účelom. Tak vzniká na lodi „jazyk lode“, ktorí jeho užívatelia (členovia posádky) nazývajú „*ship language*“. „*Ship language*“ je jazyk, ktorým komunikujú medzi sebou členovia posádky všetkých profesií a úrovní. Preto sú vyššie uvedené etnické identifikátory

komunikácie členmi posádky vnímané ako súčasť ich spoločného komunikačného prostriedku – „*ship language-u*“. Namiesto toho, aby sa napríklad špecifická výslovnosť hlásky „f“ u Filipíncov stala prameňom posmechu adresovaného voči nim zo strany ostatných členov posádky, sú humorné slovné spojenia, ktoré takto vznikajú súčasťou reči všetkých členov posádky. Napríklad v prípade, že má niekto potrebu zakliať a nechce byť vulgárny, vysloví filipínske „*puck you*“.

„*Symbolické siete jazyka vedú vždy k tomu, aby vykladali našu skutočnosť ako zmysluplnú a smerujúcu k cieľu a aby tento cieľ formulovali ako symetriu, súdržnosť, systém atď. Keď hovoríme o symboloch, mýtoch a rituáloch, vstupuje do tejto reči náš výklad sveta a uvedené termíny všetky patria do inventára našej konštrukcie skutočnosti. Sú jej (a našimi) komplicmi, poukazujúcimi na poriadok, pravidelnosť alebo vôbec na nejakú teóriu systému.*“ (Kostlin 2002: 313)<sup>7</sup> „*Ship language*“ má preto moc tvoriť systém predovšetkým tým, že je jazykom každodennosti, ktorú tento systém obsahuje. „*Realitu každodenného života vnímam ako realitu usporiadanou. Jej jvy jsou předem sestaveny do vzorců, jež se zdají být na mém vnímání nezávislé a jež na mé vnímání působí. Jazyk užívaný v každodenním životě mi neustále poskytuje nezbytné prostředky k objektivizaci a ztvrdzuje existenci řádu, v jehož rámci tyto objektivizace dávají smysl a v němž můj každodenní život pro mě má význam... jazyk vyznačuje souřadnice mého života ve společnosti a naplňuje tento život objekty, jež pro mě něco znamenají.*“ (Berger a Luckmann 1999: 27–28)<sup>8</sup>

Pod spomínanými súradnicami života si môžeme predstaviť každodenné činnosti, ktoré vykonávam, úlohy v rámci tých činností, ľudí s ktorými pritom prichádzam do styku, pravidiel, ktoré riadia vzťahy, do ktorých s nimi vstupujem, ale aj moje vlastné vnímanie všetkých udalostí a ľudí, ktorí ma obklopujú a ktorých som zároveň súčasťou. To všetko je obsiahnuté v „*ship language-i*“. „*He talks like one of us.*“, je deklarácia akceptovania niekoho ako člena skupiny, do ktorej patríme. Existencia tejto skupiny sa okrem iného prejavuje všetkým jej členom spoločnou znalosťou eufemizmov, špeciálnych termínov a slangu.

V našom prípade ide o skupinu socio-profesnú. Skupinu „námorníkov“ s podskupinami (identifikovanými na základe profesie) „časníkov“, „upratovačov“, „umelcov“, „dievčat starajúcich sa o deti hostí“, atď. Všetci poznajú „*ship language*“ a sú ním k sebe pútaní. Každé použitie jednej z neformálnych viet, slovných spojení alebo slov, ktoré sú súčasťou „*ship language-u*“ má okrem významu, ktorý nesie z lexikálneho a rečového hľadiska, aj význam identifikačný. Každé jeho použitie totiž okrem informácie, ktorú obsahuje, demonštruje aj spolupatričnosť medzi jej používateľmi. Pritom slová, ktoré patria ku konkrétnej pracovnej pozícii na lodi, silnejšie spájajú kolegov na pracovisku. Tak napríklad slová a vety spojené so servisom

<sup>7</sup>KOSTLIN, K. 2002. Imagológia, kohézie. Tradícia, kultúra a kontinuita, spoločenstvo a identita. *Slovenský národopis* 50(3-4)

<sup>8</sup>BERGER P. L. a T. LUCKMANN 1999. *Základy vědění v každodenním životě*. Praha.

a s reštauráciou spájajú všetkých čašníkov.

Komunikácia nadriadených voči podriadeným alebo medzi sebou s použitím prostriedkov „*ship language-u*“ spája členov posádky aj na vertikálnej línii (nadriadených s podriadenými). Preto ak chce Maitre D získať pozornosť čašníkov, získať si ich na svoju stranu, vzbudiť u nich dôveru, poďakovať im za dobre vykonanú prácu, dá pred angličtinou prednosť ustáleným komunikačným verbálnym prostriedkom „*ship language-u*“.

Fakt, že „*ship language*“ poznajú, vedia používať a používajú len členovia posádky, ich oddeľuje (vymedzuje) od hostí.

Angličtina „*ship language-u*“, ktorou spolu komunikujú členovia posádky je „jazykom akcie“. Je jednoduchá, používajú sa v nej krátke vety, základná slovná zásoba a takmer výlučne len jednoduchý prítomný čas. Vo vetách sa vynechávajú členy a osoby. Všetky tieto zjednodušenia nie sú spôsobené nedostatočnou znalosťou angličtiny. V kontakte s hosťami sa členovia posádky vyjadrujú spisovnou angličtinou. Zjednodušenia v „*ship language-i*“ slúžia predovšetkým k tomu, aby jeho užívateľom ušetrili čas (a to predovšetkým v pracovnom čase). Na vyslovenie gramaticky správnej vety kolegovi v práci nie je dôvod ani čas.

Ako iné jazyky, tak aj „*ship language*“ obsahuje informácie o histórii jeho užívateľov. Slová španielskeho pôvodu boli na zaoceánske lode „prinášané“ predovšetkým Jamajčanmi, Hondurasanmi a Filipíncami (ich jazyk obsahuje aj v súčasnosti mnoho španielskych slov, ktoré doň prijali v čase, keď boli kolonizovaní Španielmi). Je možné, že tieto slová sú na lodiach kontinuálne od 70tych a 80tych rokov, kedy na zaoceánskych amerických lodiach pracovali prevažne Latino-američania a obyvatelia Karibiku a Mezoameriky.

Spôsob, akým sa „*ship language*“ používa odzrkadľuje dôležitosť dobrých vzťahov medzi členmi posádky a fakt, že každý nápomocný kolega je pre člena posádky rovnako dôležitý nezávisle od jeho etnického pôvodu. Príkladom je používanie skrátenej formy slova „*pajsano*“ („krajan“) – „*pajsa*“. Zatiaľčo slová „*pajsano*“ a „*pajsana*“ sa používajú na lodi len pre oslovenie „krajana“/„krajanky“, slovo „*pajsa*“ (bez rodového rozlíšenia) sa používa pri oslovení ktoréhokoľvek člena posádky. Použiť tieto slová môžeme v komunikácii s kýmkoľvek, okrem nadriadeného, pretože sú pre tento účel príliš neformálne. Používajú sa vo význame „hej, kamoško“ a to predovšetkým v situácii, keď jeden človek od druhého niečo potrebuje. Pod spojením slov „*pajsano business*“ sa rozumie akákoľvek pomoc členovi posádky tej istej národnosti. Toto slovné spojenie má jednu konkrétnejšiu obmenu – „*filipino business*“, často komolené na „*pilipino business*“. Vďaka Filipíncov pomáhať si navzájom možno nie je silnejšia než u ostatných členov posádky, ale vzhľadom na ich veľký počet je viditeľnejšia.

„*Ship language*“ nesie aj informáciu o hodnotovom systéme jeho užívateľov. Na zaoceánskych lodiach sa inde rozšírené vulgarizmy nepoužívajú. Nahrádzajú ich slová registra „*ship language*“ a podľa ich významu môžeme ur-

čiť, aké hodnoty sú v tejto spoločnosti vyžadované a ktoré neakceptovateľné. Najnegatívnejším oslovením kolegu je slovo „*mamagajo*“. „*Mamagajos*“ – ako na zaoceánskych lodiach volajú tých, ktorí sa vyhýbajú práci – nemajú na lodi žiadnych skutočných kamarátov. Z registra nadávok anglického jazyka sa na lodi ujalo len „*fuck you*“, avšak len z toho dôvodu, že Filipínci ju, vzhľadom na to, že „f“ vyslovujú ako „p“ komolia do tvaru „*puck you*“ a práve len v tejto forme ju používajú aj predstavitelia ostatných národností. Je možné, že anglicky nikto nenadáva preto, lebo je to v pracovnom prostredí (kde sa nadávky používajú najčastejšie) vzhľadom na prítomnosť amerických hostí nebezpečné.

Slová z registra „*ship language*“ sú často začleňované do viet, ktoré tvoria členovia posádky v svojej rodnej reči. Príkladom toho je stručná a všetkým členom posádky zrozumiteľná výpoveď typu: „*Ešte vezmem pár porcií pasty, kým tento fake life opustím a potom budem za vodou a založím rodinu, postavím dom, zasadím strom... wrong order šak? Ale to je OK. Ya mon, budem captain en mi casa!*“ („Ešte vezmem pár krát výplatu, kým tento nepravý život na lodi opustím a potom budem mať po starostiach (alebo na pevnine za Atlantikom = v Európe = doma na Slovensku), ožením sa, postavím dom, zasadím strom... nesprávne poradie však? Ale to je v poriadku. Áno, kamarát, budem hlavou rodiny.“ „*Ship language*“ sa stáva natoľko silnou súčasťou myslenia všetkých členov posádky, že ho používajú aj mimo kontext lode: „*Musím ho už naučiť starať sa o domácnosť. Hovorím mu... Si myslíš, že ja budem housekeeping, teacher, young counselor, garbage woman... a ty len captain?*“, tlmočila mi Slovenka jej reč priateľovi z Indie o ich spoločnom súžití, keď založia rodinu.

Spôsob života na lodi sa od života doma líši vo všetkých zásadných veciach. Mnohí členovia posádky preto na charakter „*ship life-u*“ vzťahujú svoje neresti: „*Me no smoke at home. I smoke only here. Only on the ship. This life is doing that, that I have to smoke. Ship life makes me to smoke.*“ (umývač riadu, Bulharsko) „*Ship life*“ pokladajú členovia posádky napriek tomu, že ho majú istým spôsobom radi len za napodobeninu - za akúsi nižšiu formu skutočného života: „*This is not a real life, being on the ship is just ship life. You don't do things you do here at home. And you don't do the things you do at home here. But you for sure have more freedom outside... at home then here.*“ (časník, Indonézia) „*Ship life*“ – jeho zvláštna benevolencia voči prehreškom je tiež významným prvkom bezkonfliktného spolužitia multietnickej posádky. Prejav chovania, ktoré by v inej spoločnosti viedli ku kritike, pohrdaniu a vyvyšovaniu sa na úkor druhých, sú na zaoceánskych lodiach všetkými tolerované ako niečo, s čím je život na lodi bohužiaľ bezpodmienečne a neoddeliteľne spojený. Podobnú stigmú ako „*ship life*“ má vo vnímaní členov posádky aj „*ship love*“. Prevaha vzťahov na lodi je zložená z partnerov rôzneho etnického pôvodu. Všetci ich akceptujú, ale málokto ich myslí vážne. Ich naviazanosť na „*ship life*“ má za následok, že mimo jeho priestor

– v skutočnom živote – sa ukazujú byť nekompatibilné. V reálnom živote láska vytvorená životom lode, aby ho uľahčila a spestrila, nepretrváva.

Pre úspešné fungovanie človeka v každej skupine ľudí je okrem znalosti jazyka jej členov a s ním súvisiacich pravidiel komunikácie, dôležitá aj znalosť pravidiel vychádzajúcich z hodnotového systému, ktorým sa riadia. Pre život člena posádky je prvoradá sféra práce a sféra vzťahov s ostatnými členmi posádky. Preto si v rámci témy hodnôt všimam predovšetkým pravidlá, ktoré sa týkajú pracovných povinností a pracovných vzťahov. Vzhľadom na moje vlastné pracovné zaradenie sa venujem hlavne skupine čašníkov na lodi.

Pojem „hodnota“ vnímam tak, ako je definovaný v psychológii. „*Hodnota je vlastnosť, ktorú jedinec prisudzuje určitému objektu, situácii, udalosti alebo činnosti v spojitosti s uspokojovaním jeho potrieb a záujmov. Hodnoty sa vytvárajú v procese socializácie, sú súčasťou spoločenského vedomia.*“ (Hartl a Hartlová 2000: 187–192)<sup>9</sup> Z oboru etnológie dodávam k definícii hodnoty slová M. Leščáka: „*Treba si uvedomiť, že každodenná morálka nepokrýva všetky oblasti žudskej činnosti, sústreďuje sa predovšetkým na aktuálne potreby svojho prostredia a vnútorných spoločenských vzťahov... Miera utilitárnosti a pragmatizmu vyplýva z vnútornej hodnotovej orientácie spoločenskej skupiny. A pre jej pochopenie je potrebné poznať jej orbis interior, korelácie a dichotómie my–oni.*“ (Leščák 1999: 10)<sup>10</sup>

U nováčikov vystupujú do popredia hodnoty, ktoré im pomáhajú lepšie zvládať novú situáciu: súdržnosť, priateľstvo, vzájomná pomoc a tolerancia predstaviteľov iných etník. Rodina je čiastočne nahradená priateľmi a rodinná súdržnosť socio-profesnou súdržnosťou.

Dôležitou súčasťou problému morálky akejkoľvek skupiny je inštitút sociálnej kontroly. Sociálna kontrola uvádza do činnosti regulatívny mechanizmus, ktorý stimuluje odstránenie nežiadúcich prejavov v chovaní prostredníctvom sankcií. Tie vystupujú v dvoch modifikáciách: 1. sankcia ako trest a 2. sankcia ako odmena. V priestore zaoceánskej lode, kde sú na seba členovia posádky úzko naviazaní, sa sankcia objavuje v oboch modifikáciách. Trestom, ktorým previnilca, ktorý sa neriadi pravidlami trestajú nadriadení, je „*warning*“ („*varovanie*“), čo je písomné zaznamenanie priestupku. V prípade, že člen posádky obdrží takého „*varovania*“ tri, nesmie ďalej pre firmu pracovať. Trest, ktorý členovi posádky udelia jeho kolegovia je „*ochladenie vzťahov*“ s ním. Odmenou môže byť zo strany manažmentu povýšenie alebo ocenenie „*Employe of the month*“. Odmenou zo strany kolegov je pre člena posádky predovšetkým zvýšená komunikačná aktivita s ním z ich strany.

Pravidlá správania sa, ktorými sa každý člen posádky riadi, sú niekoľkých úrovní. Sú to zákony Spojených štátov

amerických, pravidiel platné pre posádky lodí, pravidiel dané vedením firmy a napokon interné pravidlá, ktoré tvoria členovia posádky samotní. Tie nesú predovšetkým informácie o obsahu vlastností, ktoré sú členmi posádky na jednotlivcovi obdivované, akceptované alebo netolerované, a okruh pravidiel, ktoré usmerňujú formy pracovných postupov.

Normy určujúce spôsoby správania sa v pracovnom procese sú zamerané na to, aby tým, ktorých sa týkajú uľahčovali prácu v tom zmysle, že ich rôznymi spôsobmi vedú k jedinému cieľu – k súdržnosti a ku kooperácii. Normy správania sa v práci obsahujú informácie o povolených, odporúčaných a naopak (zo strany členov posádky) zatracovaných postupoch.

Všetky pravidlá pracovnej morálky plynule prechádzajú do súkromnej sféry. Kolegovia, ktorí sú nápomocní, sa stávajú najobľúbenejšími členmi posádky. Naopak sebci a lenivci sú vyvrhelmi aj vo voľnom čase nezávisle od toho, akými inými kvalitami sa môžu vyznačovať. O dôležitosti správania sa v pracovnej sfére pre celkové vnímanie člena posádky svedčí fakt, že všetky silné nádhavky („*mamagajo*“ či „*sapo*“) pochádzajú z registra „*ship language-u*“ zviazaného s pracovnou sférou a fakt, že najpozitívnejšie oslovenie s významom „*krajan*“ sa používa pre nápomocného kolegu aj najbližšieho priateľa a to nezávisle od jeho etnického pôvodu.

K vyžadovaným javom pracovnej morálky patrí predovšetkým reciprocita a priateľské správanie sa (komunikatívnosť). Podľa rozdelenia reciprocity M. D. Sahlinsom na všeobecnú, vyváženú a negatívnu (Sahlins 1976)<sup>11</sup>, je reciprocita medzi spolupracovníkmi na lodi kombináciou všetkých troch. Závisí od prípadu, od aktérov a od ich vzťahu. Najdôslednejšie sa vzájomnosť a z nej vyplývajúca reciprocita uplatňuje v rámci tej istej socio-profesnej vrstvy. Členovia posádky si pomáhajú často, ale rozmer tohto ich konania udržiavajú v rámci normy. Výrok Antoine de Sain Exupéryho „*Nikto nie je ostrovom samým pre seba.*“ platí na lodi, ktorú by sme vzhľadom k niektorým jeho charakteristikám za „*ostrov*“ mohli považovať, dvojnásobne. Z uvedomenia si potreby komunikácie medzi členmi posádky vyplýva veľmi prísne sankcionovanie nekomunikatívnosti.

Každý čašník, ktorý chce splniť všetky povinnosti k spokojnosti nadriadených, hostí aj kolegov, musí si osvojiť určité zjednodušenia a triky, ktorými môže niektoré pravidlá obísť. Čašníci, ktorí si trikmi prácu zjednodušujú viac než väčšina ich kolegov, sú týmito kolegami nazývaní „*Rambovia*“. „*Rambo*“ je označenie kritické, negatívne, označujúce čašníka nižšej úrovne. Jeho štýl sa nazýva „*rambo style*“ a zahŕňa zjednodušenia, obchádzky hygienických pravidiel pri servírovaní jedál, nosenie väčšieho počtu jedál než je povolené, predbiehanie sa v rade, používanie dekoфеínovej kávy namiesto kofeínovej, „*pinčovanie*“ a skrývanie reštauračného vybavenia.

Za ďalšie netolerované prejavy počas pracovného času pokladajú členovia posádky: ulievanie sa na úkor

<sup>9</sup>HARTL, P. a HARTLOVÁ H. 2000. *Psychologický slovník*. Praha.

<sup>10</sup>LEŠČÁK, M. 1999. „Etika a súčasný etnologický výskum,“ in *Tradícia, etika a civilizačné zmeny*. Ed. K. Jakubíková. Bratislava

<sup>11</sup>SAHLINS, M. D. 1976. *Culture and practical reason*. Chicago.

druhých a donášanie informácií na kolegov nadriadeným. Pre donášačov správ o kolegoch nadriadeným je na lodi určené pomenovanie „*sapo*“ („bonzák“).

Členovia posádky jednotlivých oddelení pracujú rozdelení do pracovných tímov. V situáciách, keď v reštaurácii niektorá sekcia zaostáva za ostatnými a tým bráni otvoreniu reštaurácie pre druhú skupinu hostí, je povinnosťou všetkých najbližších sekcií oneskorencovi pomôcť. Formou sankcie v prípade, že člen posádky je vlastnou lenivosťou na príťaž ostatným, je jeho stigmatizácia oslovením „*mamagajo*“. Obsah termínu „*mamagajo*“ je členmi posádky natoľko negatívne vnímaný, že ho môžeme pokladať za nadávku.

Nejednoznačne je čašníkmi hodnotený už spomenutý jav – tzv. „*pinčovanie*“ (od slova „*to pinch*“ = „uchmatnúť“). Je to dočasná krádež vybavenia sekcií v reštaurácii pre potreby práce na vlastnej sekcii. Či sú tieto drobné krádeže, o ktorých sa vo všeobecnosti vie, akceptované alebo nie, rozhodujú postupy, ktorými sa pri nich „páchatel“ riadi.

Druhou diskutabilnou oblasťou, ktorá sa týka našej témy, je porušovanie pravidiel daných vedením firmy a manažmentom. Pokiaľ člen posádky porušuje niektoré „zhora“ dané pravidlá týkajúce sa pracovných postupov (v prípade čašníkov napr. spôsob servírovania jedál), o tom, či sa v „očiach“ kolegov previnil alebo nie, rozhodujú len pravidlá „zdola“ – pravidlá vytvorené členmi posádky (v našom prípade čašníkmi). Zvláštnosti života na lodi obsahujú aj veľmi prísne a pre vonkajšieho pozorovateľa neprehľadné pravidlá ako „*to pinch with a heart*“. Tak nazývajú na lodiach čašníci krádež, pri ktorej boli dodržané jej interné pravidlá. Čašník, ktorý ich nedodržiava je kolegami označený slovom „*barato*“ („lacný, odpad“).

## ZÁVER

Pevnosť socio-profesnej skupiny členov posádky závisí priamo úmerne na stupni sociálnej stability, na miere záväznosti skupinových pravidiel a noriem, na vedomí „spoločného osudu“, na kvalitatívnej podobnosti a na spoločne zdieľanom priestore. Všetky spomínané podmienky homogenity skupiny sú na lodi zachované.

Stupeň sociálnej stability vymedzuje sociálne pozície, statusy a role členov skupiny. Rovnaké správanie sa členov skupiny zamestnancov lode je vo všetkých situáciách (tak pracovného, ako aj voľného času) vychádza z pevne určených pravidiel konania určených internými disciplinárnymi, bezpečnostnými a pracovnými pravidlami.

Každý člen posádky je v multietnickom prostredí nútený podriaďovať sa určitému bežnému uvažovaniu o každodennej realite. Tomuto každodennému životu, ktorý nie celkom korešponduje s kultúrnym a náboženským vedomím členov posádky, sa prispôbujú. A vedomie, že robia všetci jej členovia, pôsobí na každého člena posádky unifikačne. Členovia posádky sú si podobní z viacerých

hľadísk. Z hľadiska ich súdržnosti na lodi je z týchto charakteristík najdôležitejšie rovnaké ekonomické postavenie v rámci jednotlivých pracovných pozícií.

Naopak dezintegračne môže na skupinu pôsobiť neúspech jej členov a teda neefektívnosť jej existencie a izolovanosť (tzv. „ponorková nemoc“). Ak člen skupiny plní všetky pracovné povinnosti a dodržiava všetky inštitucionálne, ako aj interné neoficiálne pravidlá, je takmer nemožné, aby nebol v dosiahnutí svojich cieľov úspešný. Ak napríklad čašník nestíha, pomôžu mu v rámci reciprocity kolegovia.

Izolované sociálne prostredie môže evokovať isté napätie. Pokiaľ nie je napätie medzi členmi skupiny eliminované (napr. zmenou komunikačných stereotypov), môže časom prerásť v konflikt. Konfliktom, ktoré by mohli vzniknúť v dôsledku „ponorkovej nemoci“, sa snaží firma CCL zabrániť zmenami komunikačných stereotypov, organizovaním aktivít pre voľný čas, či takou významnou drobnosťou, akou je zmena jedálneho lístka či výzdoby chodieb.

Dôležitou schopnosťou existencie sociálneho subjektu, ktorá môže zabrániť tomu, aby naň negatívne pôsobil stereotyp vyplývajúci z izolácie, je segregácia. Proces oddeľovania rolí umožňuje jedincovi spoločenskú kooperáciu a zároveň mu vytvára priestor pre súkromie. Členovia posádky majú možnosť segregácie rolí obmedzenú na kabínu a priestor mimo loď. V tomto ohľade je život na lodi podobný životu v tradičnom dedinskom spoločenstve.

Na lodi nie je neznášanlivosť vo význame, v akom ju poznáme z pevniny, pretože tu nie je strach zo straty teritória. To platí pre všetkých rovnako a pretože kultúra nie je propagovaná umelo politickými stranami ale spontánne, kultúrne hodnoty nie sú na lodi „programovou zbraňou“, v dôsledku čoho sú vnímané len pozitívne. Spoločnosť CCL sa naopak snaží zamestnancov spojiť v aktivitách, ktoré všetci spájajú výhradne s pozitívnymi intenciami – tanec, jedlo, oslavy, party, soccer, cricket.

Na lodi som v prevažnej väčšine momentov odpozorovala v komunikácii ľudí rôznych národností dialektický vzťah – teda vzťah, v ktorom sú spoločnosti otvorené slobodnému dialógu medzi vlastnou kultúrou a kultúrou iných, čo vedie k voľnej výmene myšlienok, ideí, foriem a hodnôt. To znamená, že kultúrna identita členov posádky je postavená na sebadedomom, ale citlivom prístupe k sebe samému aj k druhým.

Získané vzdelanie, autorita v rodine, v lokálnom spoločenstve, politická orientácia, atď. – to všetko sú „kvality“, o ktorých sa na lodi nerozpráva, pretože sa nijakým spôsobom nedotýkajú momentálneho pôsobenia na lodi. Témou života „doma“ – mimo loď, ktorej sa všetci na lodi venujú s viac-menej rovnakou vášňou, je téma rodiny (deti, partneri a rodičia) a vlasti.

Častá interakcia členov posádky je dôležitá, pretože preveruje stav aktuálnej „sociálnej reality“ – osobné skúsenosti, dojmy, postoje a emócie. Komunikácia v rámci skupiny je založená na zovšeobecňovaní osobných skúseností, takže osobné postoje a chovanie sú transformované do postojov a chovania, ktoré zodpovedajú normám skupiny.

Tlak sociálnej kontroly skupiny je priamo úmerný jej súdržnosti (kohézii). Naopak, sociálna izolácia člena môže jeho sociálnu pozíciu ohroziť a jeho status znížiť.

Zvláštnymi skupinami, ktoré sa na lodiach vytvárajú, sú najužšie neformálne skupiny – skupiny kamarátov o počte členov cca dva až desať, ktorých najdôležitejšou funkciou je funkcia „ochranná“. Tieto priateľské skupiny nahrádzajú rodinu, teda primárnu skupinu. Svojim členom slúžia ako sociálna a emocionálna opora. Nie je zriedkavé, že sa priatelia na lodi navzájom nazývajú osloveniami z príbuzenskej terminológie. Najčastejšie sa pritom používajú oslovenia „sestra“ a „brat“. Časté sú prípady, kedy člen posádky určí najlepšieho priateľa z lode za krstného otca svojho dieťaťa nezávisle od jeho etnickej príslušnosti.

Verím, že podobne symbiózny vzťah medzi ľuďmi z rôznych kútov sveta v inom prostredí, aký som mohla sledovať na zaoceánskych lodiach, nie je utópia a že sa o tom budeme môcť presvedčať na čoraz väčšom množstve príkladov.

#### POUŽITÁ LITERATURA

- [1] ALLPORT, G. W. 1955. The nature of prejudice. *American Anthropologist* 57(2).
- [2] ASSMAN, A. 2001. *Kultura a paměť. Písmo, vzpomínka a politická identita v rozvinutých kulturách starověku*. Praha.
- [3] BALES, R. F. 1970. *Personality and interpersonal behavior*. New York.
- [4] BERGER P. L. a T. LUCKMANN 1999. *Základy vědění v každodenním životě*. Praha.
- [5] GEERTZ, C. 2005. *Interpretace kultur*. Praha.
- [6] HARTL, P. a H. HARTLOVÁ 2000. *Psychologický slovník*. Praha.
- [7] KOSTLIN, K. 2002. Imagológia, kohézie. Tradícia, kultúra a kontinuita, spoločenstvo a identita. *Slovenský národopis* 50(3-4).
- [8] LEŠČÁK, M. 1999. Etika a súčasný etnologický výskum. in K. Jakubíková (Ed.) *Tradícia, etika a civilizačné zmeny*. Bratislava.
- [9] MARUŠIAK, J. a M. FERANCOVÁ 2005. *Teoretické prístupy k identitám a ich praktické aplikácie* (zborník zo seminára). Bratislava.
- [10] SAHLINS, M. D. 1976. *Culture and practical reason*. Chicago.

\*Príspevek je písomnou verzí prednášky, ktorá zaznela na 6. mezinárodnej študentskej konferencii AntropoWebu podpořené ZČU v Plzni v rámci projektu SVK–2010–006. Publikace textu byla podpořena ZČU v Plzni v rámci projektu SGS–2010–019.